

**ANALISIS PENGARUH DISIPLIN KERJA,
MOTIVASI DAN PEMBERIAN INSENTIF
TERHADAP KINERJA PERAWAT
RAWAT INAP**

**(Studi pada Perawat Rawat Inap Rumah Sakit Jiwa Daerah
Dr. Amino Gondhohutomo Kota Semarang)**



SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat
untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1)
pada Program Sarjana Fakultas Ekonomika dan Bisnis
Universitas Diponegoro

Disusun oleh :

**ARINA MANASIKANA
12010111130171**

**FAKULTAS EKONOMIKA DAN BISNIS
UNIVERSITAS DIPONEGORO
SEMARANG
2016**

PERSETUJUAN SKRIPSI


Nama Penyusun : Arina Manasikana
Nomor Induk Mahasiswa : 12010111130171
Fakultas/Jurusan : Ekonomika dan Bisnis/Manajemen
Judul Skripsi : **ANALISIS PENGARUH DISIPLIN
KERJA, MOTIVASI DAN PEMBERIAN
INSENTIF TERHADAP KINERJA
PERAWAT RAWAT INAP**

(Studi pada Perawat Rawat Inap Rumah Sakit
Jiwa Daerah Dr. Amino Gondhohutomo Kota
Semarang)

Dosen Pembimbing : Dr. Indi Djastuti, MS.

Semarang, 27 Oktober 2016

Dosen Pembimbing,



(Dr. Hj. Indi Djastuti, MS.)
NIP. 19570218 198403 2001

PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN

Nama Penyusun : Arina Manasikana
Nomor Induk Mahasiswa : 12010111130171
Fakultas/Jurusan : Ekonomika dan Bisnis/Manajemen
Judul Skripsi : **ANALISIS PENGARUH DISIPLIN
KERJA, MOTIVASI DAN PEMBERIAN
INSENTIF TERHADAP KINERJA
PERAWAT RAWAT INAP**

(Studi pada Perawat Rawat Inap Rumah Sakit
Jiwa Daerah Dr. Amino Gondhohutomo Kota
Semarang)


Telah dinyatakan lulus ujian pada tanggal 16 November 2016

Tim Penguji


1. Dr. Hj. Indi Djastuti, MS.


(.....)

2. Dr. Suharnomo, SE.,M.si.


(.....)

3. Dra. Rini Nugraheni, MM.


(.....)

PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini saya, Arina Manasikana, menyatakan bahwa skripsi dengan judul: **ANALISIS PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI DAN PEMBERIAN INSENTIF TERHADAP KINERJA PERAWAT RAWAT INAP (Studi pada Perawat Rawat Inap Rumah Sakit Jiwa Daerah Dr. Amino Gondhohutomo Kota Semarang)** adalah hasil tulisan saya sendiri. Dengan ini saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan orang lain yang saya ambil dengan cara menyalin atau meniru alam bentuk rangkaian kalimat atau simbol yang menunjukkan gagasan atau pendapat atau pemikiran dari penulis lain, yang saya akui seolah-olah sebagian tulisan saya sendiri, dan/atau tidak terdapat bagian atau keseluruhan tulisan yang saya salin itu, atau yang saya ambil dari tulisan orang lain tanpa memberikan pengakuan penulis aslinya.

Apabila saya melakukan tindakan yang bertentangan dengan hal tersebut diatas, baik disengaja maupun tidak, dengan ini saya menyatakan akan menarik skripsi yang saya ajukan sebagai hasil tulisan saya sendiri ini. Bila kemudian terbukti bahwa saya melakukan tindakan menyalin atau meniru tulisan orang lain seolah-olah hasil pemikiran saya sendiri, berarti gelar dan ijazah yang diberikan oleh universitas batal saya terima.

Semarang, 24 Oktober 2016

Yang membuat pernyataan,



(Arina Manasikana)

NIM.12010111130171

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Himmatur rijal tahdimul jibal

(keinginan seorang lelaki (termasuk perempuan) mampu memindahkan gunung yang besar)

“Bermimpilah setinggi-setingginya meski terasa mustahil sekalipun.”

Entah usaha yang seberapa kah yang akan berhasil dan doa manakah yang akan dikabulkan, maka perbanyaklah keduanya. Karena hasil tidak akan pernah mengkhianati prosesnya.

If that is something new for you, do the best. If that was ever you do, just finish it better than before.

Skripsi ini saya persembahkan kepada :

Kedua orang tuaku yang sangat aku hormati dan sayangi, Ibu Hj. Sri Mulyani dan Bapak H. Abdul Munawir, SH., kakakku yang aku kasihi, Mas Wawan, Mbak Wiwin dan Mas Dika. Adekku yang aku banggakan, Aji Aristya.

Keluarga besar Mbah Badrun dan Mbah Chudlori yang selalu membuatku nyaman akan kebersamaan dan kekompakannya.

Serta semua sahabat-sahabatku yang senantiasa menemani dalam keadaan susah maupun senang.

Saya merasa bersyukur bisa memiliki kalian semua dikehidupanku, segala puji bagi Allah SWT.

ABSTRACT

The aim of this research was to recognize the influence of work discipline, motivation and incentives to the nurses performance background of the phenomena that occur in the nurses performance of Rumah Sakit Jiwa Daerah Dr. Amino Gondhohutomo Kota Semarang.

This research use work discipline, motivation and incentives as the independen variable, while nurses performance as the dependen variable. This research was conducted at Rumah Sakit Jiwa Daerah Dr. Amino Gondhohutomo Kota Semarang, the data collection method was use quistionnaire technique that distributed into 125 nurses of Rumah Sakit Jiwa Daerah Dr. Amino Gondhohutomo Kota Semarang.

Based on the multiple linear regression test, the result of this research showed that work discipline has positive and significant influence with the nurses performance. Motivation has positive and significant correlation with the nurses performance. Incentives has positive and significant influence with the nurses performance.

Keywords : work discipline, motivation, incentives and the nurses performance.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah disiplin kerja, motivasi dan pemberian insentif berpengaruh terhadap kinerja perawat dengan latar belakang adanya fenomena yang terjadi pada kinerja perawat di Rumah Sakit Jiwa Daerah Dr. Amino Gondhohutomo Kota Semarang.

Penelitian ini menggunakan disiplin kerja, motivasi dan pemberian insentif sebagai variabel independen (bebas) dan kinerja perawat sebagai variabel dependen (terikat). Penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit Jiwa Daerah Dr. Amino Gondhohutomo Kota Semarang, metode pengumpulan data yang digunakan adalah dengan menyebarkan kuesioner kepada 125 perawat rawat inap di Rumah Sakit Jiwa Daerah Dr. Amino Gondhohutomo Kota Semarang.

Berdasarkan uji regresi linear berganda, hasil menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat. Motivasi mempunyai hubungan yang positif dan signifikan terhadap kinerja perawat. Pemberian insentif mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat.

Kata kunci : Disiplin kerja, motivasi, pemberian insentif dan kinerja perawat.

KATA PENGANTAR

Puji syukur Alhamdulillahirabbil ‘alamin penulis panjatkan kehadiran Allah SWT atas segala rahmat, karunia dan hidayah-Nya yang telah diberikan kepada penulis, sehingga dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Analisis Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pemberian Insentif terhadap Kinerja Perawat Rawat Inap (Studi pada Rumah Sakit Jiwa Daerah Dr. Amino Gondhohutomo Semarang)”. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan program sarjana (S1) pada program sarjana Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang.

Penulis menyadari bahwa selama penyusunan skripsi ini banyak mendapat bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan kali ini penulis mengucapkan terima kasih kepada pihak-pihak yang telah membantu baik secara moril maupun materiil, karena hal tersebut memiliki arti yang sangat besar untuk penulis, antara lain kepada:

1. Allah SWT yang senantiasa memberikan kemudahan dan kelancaran sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
2. Kedua orang tuaku, Ibu Hj. Sri Mulyani yang selalu memberikan doa, kasih sayang dan semangat. Babe H. Abdul Munawir, SH. yang selalu mendoakan dan menjadi panutan.

3. Kakak (Mas Wawan, Mbak Wiwin dan Mas Dika), adik (Aji) beserta seluruh keluarga besar yang telah memberikan bantuan, semangat dan dukungan dalam segala hal.
4. Dr. Hj. Indi Djastuti, MS. selaku dosen pembimbing yang telah memberikan bimbingan, waktu dan masukan selama penulisan skripsi ini.
5. Bapak Suharnomo, SE., M.Si. selaku dekan Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang.
6. Bapak Dr. Harjum Muharam, SE., ME. selaku Kepala Jurusan Manajemen atas arahnya selama masa studi yang ditempuh penulis.
7. Bapak Erman Denny Arfianto, SE., M.M, selaku dosen wali yang telah memberikan masukan serta waktunya untuk menjadi wali selama penulis menempuh studi sebagai mahasiswa S1 Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang.
8. Seluruh dosen dan staff Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang atas ilmu dan bantuan yang telah diberikan selama masa perkuliahan baik dalam bidang akademik maupun non-akademik.
9. Pihak RSJD Dr. Amino Gondhohutomo Semarang yang telah memberikan ijin penelitian, serta segenap perawat yang berkenan menjadi responden dan meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner yang diberikan.
10. Sahabat penulis selama kuliah, ciwi-ciwi kece (Devi, Niken, Ujeng, Sicca, Fau, Nida, Fika, Febrina dan Adel) dan paguyuban Semarang bawah (Lala, Ami, Jundi dan Syahid) yang selalu memberikan semangat dan inspirasi.
11. Mas Patrick (Agus Widayanto) atas semangat dan doa yang diberikan.

12. Teman-teman Manajemen 2011 dan kawan peminatan SDM (Bregas, Admega, Linggar, Sandy, Prima, Afif, Ahmad, Ausa, Enjang, Nanda, Yoona) yang selalu mendukung dan menginspirasi.
13. Keluarga besar UPK BOLA FEB UNDIP, UKM FUTSAL UNDIP dan Bintang Lima FC yang penulis banggakan atas motivasi dan kebersamaannya. Bersama kalian saya belajar dan mengukir prestasi.
14. Teman-teman KKN Desa Hadipolo tahun 2015 (Achi, Nadia, Andro, Habib, Nanang, Lukman, Haikal, Galih) yang selalu memberikan semangat dan inspirasi.
15. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu yang telah memberikan doa dan bantuannya sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.

Semoga segala bantuan yang diberikan kepada penulis akan mendapatkan balasan yang berlipat ganda dari Allah SWT. Dengan kerendahan hati, penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih banyak keterbatasan dan jauh dari kata sempurna. Untuk itu, segala kritik dan saran yang membangun akan selalu terbuka guna penyempurnaan skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat berguna bagi semua pihak yang membutuhkan.

Semarang, 26 Oktober 2016

Penulis,



(Arina Manasikana)

NIM.12010111130171

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN	iii
PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
<i>ABSTRACT</i>	vi
ABSTRAK.....	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR TABEL.....	xvi
DAFTAR GAMBAR	xviii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xix
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah.....	11
1.3 Tujuan Penelitian	12
1.4 Manfaat Penelitian	12
1.5 Sistematika Penulisan	14
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	16
2.1 Landasan Teori	16
2.1.1 Disiplin Kerja.....	16

2.1.1.1	Definisi Disiplin Kerja	16
2.1.1.2	Karakteristik Disiplin Kerja	18
2.1.1.3	Indikator Disiplin Kerja	19
2.1.2	Motivasi Kerja	20
2.1.2.1	Definisi Motivasi Kerja.....	20
2.1.2.2	Teori Motivasi	21
2.1.2.3	Jenis dan Sumber Motivasi	23
2.1.3	Pemberian Insentif	24
2.1.3.1	Definisi Pemberian Insentif.....	24
2.1.3.2	Tujuan Pemberian Insentif	25
2.1.3.3	Jenis-jenis Insentif.....	26
2.1.4	Kinerja	27
2.1.4.1	Definisi Kinerja	27
2.1.4.2	Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja.....	29
2.1.4.3	Faktor-faktor yang Memengaruhi Kinerja	30
2.1.4.4	Indikator Kinerja	31
2.2	Hubungan Antar Variabel.....	32
2.2.1	Hubungan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan	32
2.2.2	Hubungan antara Motivasi terhadap Kinerja Karyawan	33
2.2.3	Hubungan antara Pemberian Insentif terhadap Kinerja Karyawan	34
2.3	Penelitian Terdahulu	35
2.4	Kerangka Pemikiran Teoritis	37

2.5 Hipotesis	38
BAB III METODE PENELITIAN.....	39
3.1 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional.....	39
3.1.1 Variabel Penelitian.....	39
3.1.2 Definisi Operasional Variabel	40
3.2 Populasi dan Sampel.....	42
3.2.1 Populasi.....	42
3.2.2 Sampel	42
3.3 Jenis dan Sumber Data.....	43
3.3.1 Jenis Data.....	43
3.3.2 Sumber Data	43
3.4 Metode Pengumpulan Data.....	44
3.5 Metode Analisis Data.....	46
3.5.1 Analisis Deskriptif	46
3.5.2 Analisis Kuantitatif	47
3.5.3 Uji Instrumen	48
3.5.3.1 Uji Validitas	48
3.5.3.2 Uji Reliabilitas.....	48
3.5.4 Uji Asumsi Klasik.....	49
3.5.4.1 Uji Normalitas	49
3.5.4.2 Uji Multikolinearitas	50
3.5.4.3 Uji Heteroskedastisitas	51
3.5.5 Analisis Linier Regresi Berganda.....	51

3.5.6 Uji Hipotesis	52
3.5.6.1 Uji T (Signifikansi Parsial)	53
3.5.6.2 Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)	54
3.5.7 Koefisien Determinasi Total (R^2)	54
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	55
4.1 Deskripsi Objek Penelitian	55
4.1.1 Sejarah RSJD Dr. Amino Gondhohutomo Semarang.....	55
4.1.2 Gambaran Umum.....	55
4.2 Hasil Penelitian	56
4.2.1 Gambaran Umum Responden.....	56
4.2.1.1 Jenis Kelamin Responden	57
4.2.1.2 Umur Responden.....	57
4.2.1.3 Tingkat Pendidikan Responden.....	58
4.2.1.4 Masa Kerja Responden.....	59
4.2.2 Analisis Deskriptif	59
4.2.2.1 Deskripsi Variabel Disiplin Kerja.....	61
4.2.2.2 Deskripsi Variabel Motivasi.....	63
4.2.2.3 Deskripsi Variabel Pemberian Insentif	64
4.2.2.4 Deskripsi Variabel Kinerja Perawat	66
4.2.3 Pengujian Instrumen Penelitian	68
4.2.3.1 Uji Validitas Data.....	68
4.2.3.2 Uji Reliabilitas.....	70
4.2.4 Uji Asumsi Klasik.....	71

4.2.4.1 Uji Normalitas	71
4.2.4.2 Uji Multikolinearitas	74
4.2.4.3 Uji Heterokedstisitas	75
4.2.5 Analisis Regresi Linier Berganda	76
4.2.6 Uji Hipotesis	77
4.2.6.1 Uji Signifikansi Simultan (Uji F)	77
4.2.6.2 Uji Signifikansi Parsial (Uji t).....	78
4.2.7 Koefisien Determinasi (R^2).....	80
4.3 Pembahasan	81
4.3.1 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Perawat	82
4.3.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Perawat	83
4.3.3 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Perawat	85
BAB V PENUTUP.....	88
5.1 Kesimpulan	88
5.2 Keterbatasan Penelitian.....	89
5.3 Saran	90
5.3.1 Saran untuk RSJD Dr. Amino Gondhohutomo Semarang	90
5.3.2 Saran Untuk Penelitian Mendatang	92
DAFTAR PUSTAKA	94
LAMPIRAN	97

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Data Penilaian Perilaku Kerja Perawat RSJD Dr. Amino Gondhohutomo Semarang Tahun 2014.....	4
Tabel 1.2 Rekapitulasi Kehadiran Perawat Rawat Inap RSJD Dr. Amino Gondhohutomo Semarang Periode Januari-Juni 2015	5
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	35
Tabel 3.1 Definisi Operasional	40
Tabel 4.1 Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	57
Tabel 4.2 Data Responden Berdasarkan Usia Responden	58
Tabel 4.3 Data Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	58
Tabel 4.4 Data Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	59
Tabel 4.5 Deskripsi Jawaban Variabel Disiplin Kerja.....	61
Tabel 4.6 Deskripsi Jawaban Variabel Motivasi	63
Tabel 4.7 Deskripsi Jawaban Variabel Pemberian Insentif	65
Tabel 4.8 Deskripsi Jawaban Variabel Kinerja Perawat.....	66
Tabel 4.9 Hasil Pengujian Validitas.....	69
Tabel 4.10 Hasil Pengujian Reliabilitas Pertanyaan Indikator	70
Tabel 4.11 Hasil Pengujian Reliabilitas	71
Tabel 4.12 Hasil Uji Statistik.....	74
Tabel 4.13 Pengujian Multikolinearitas	74
Tabel 4.14 Tabel Hasil Uji Regresi Linear Berganda.....	76

Tabel 4.15 Hasil Uji F.....	77
Tabel 4.16 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)	81

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran Teoritis	37
Gambar 4.1 Grafik Normal P-P Plot.....	72
Gambar 4.2 Hasil Grafik Histogram	73
Gambar 4.3 Pengujian Heterokedastisitas	75

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN A Surat Ijin Penelitian	99
LAMPIRAN B Surat Persetujuan Ijin Penelitian dari RSJD Dr. Amino Gondhohutomo Semarang	100
LAMPIRAN C Hasil Wawancara.....	101
LAMPIRAN D Kuesioner	104
LAMPIRAN E Tabulasi Data Kuesioner	109
LAMPIRAN F Hasil Analisis SPSS	113

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Menghadapi persaingan yang semakin ketat dalam dunia usaha membuat perusahaan berlomba-lomba untuk meningkatkan kualitas *outputnya*. Untuk mengoperasikan perusahaan semaksimal mungkin sehingga didapatkan *output* yang diinginkan maka diperlukan sumber daya manusia yang memiliki kompetensi sesuai kualifikasi perusahaan. Bagi perusahaan yang baru merintis usahanya maka diperlukan sumber daya manusia yang dapat menjadi batu loncatan agar perusahaan dapat menghadapi pesaingnya yang mungkin sudah lebih lama berdiri dan berpengalaman, sedangkan bagi perusahaan yang sudah berjalan beberapa waktu dan memiliki sumber daya yang sudah baik maka secara konsisten perlu ditingkatkan lagi guna menjaga eksistensi perusahaan.

Kelangsungan hidup perusahaan sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusianya. Untuk memperoleh sinergi yang baik antar individu karyawan sehingga menghasilkan kerja sama yang baik pula maka diperlukan individu atau personal yang handal dan mampu meningkatkan produktivitas perusahaan tempatnya bekerja. Menurut Zeithaml, dkk (1990) sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam organisasi, karena kualitas suatu organisasi sangat tergantung pada kualitas sumber daya manusianya sebagai karyawan dan pelaku layanan dalam suatu organisasi. Keberhasilan perusahaan erat kaitannya dengan sumber daya manusianya, semakin tinggi *soft skill* dan *hard*

skill sumber daya manusianya maka semakin besar peluang perusahaan untuk mencapai keberhasilan.

Terlebih lagi bagi perusahaan yang bergerak dibidang jasa, sumber daya manusia merupakan asset terpenting karena berhubungan secara langsung terhadap pengguna jasanya. Kepuasan pelanggan sangat tergantung pada pelayanan dari karyawan perusahaan. Baik instansi pemerintah maupun perusahaan swasta dibidang usaha jasa keduanya memerlukan sumber daya manusia yang memiliki kompetensi tinggi dalam menghadapi orang lain agar merasa nyaman dengan pelayanan yang diberikan. Hal tersebut akan sangat membantu perusahaan dalam mencapai tujuan organisasinya dan secara konsisten dapat mempertahankan bahkan meningkatkan produktivitas perusahaan.

Dalam memberikan pelayanan jasa kepada masyarakat, pemerintah memerlukan sumber daya manusia yang berkompeten dalam bidangnya guna melayani masyarakat secara professional, jujur, adil dan merata. Setiap warga Negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat administratif yang ditentukan dan lolos dalam tahapan seleksi lainnya hingga akhir akan diangkat oleh pejabat yang berwenang untuk dilantik sebagai pegawai negeri sipil yang mengemban tugas dalam melayani masyarakat. Penilaian masyarakat terhadap pemerintah sangatlah ditentukan oleh kualitas dan kinerja pegawai negeri baik di Indonesia maupun disetiap negara lainnya. Hal itu dikarenakan pegawai negeri merupakan aparatur negara yang menyelenggarakan kegiatan pemerintahan dan pembangunan negeri dalam usaha mencapai tujuan nasional. Instansi pemerintah memberikan pelayanan kepada masyarakat dalam berbagai bidang, diantaranya

yaitu kesehatan, pendidikan, pembangunan, kesejahteraan sosial dan lain sebagainya. Rumah sakit merupakan salah satu fasilitas dari pemerintah untuk menunjang dan menjamin kesehatan masyarakat, bahkan pemerintah sedang fokus terhadap kesejahteraan masyarakat dalam bidang kesehatan dengan memberikan bantuan kepada warga tidak mampu untuk mendapatkan fasilitas pengobatan dengan biaya yang terjangkau bahkan bebas biaya. Selain dokter, perawat juga merupakan sumber daya terpenting karena secara langsung melayani pasien-pasiennya untuk mendapatkan tindakan medis. Pelayanan dilakukan secara optimal oleh seorang perawat merupakan bentuk dari pemenuhan tanggung jawab yang baik dan mengindikasikan kinerja yang baik pula. Lain halnya dengan pasien yang mengalami gangguan kesehatan secara fisik, bagi pasien yang mengalami gangguan psikis akan membutuhkan sosok perawat yang memiliki integritas lebih tinggi.

Rumah Sakit Jiwa Daerah Dr. Amino Gondohutomo Semarang merupakan salah satu rumah sakit milik pemerintah yang berfokus menangani pasien dengan gangguan kejiwaan. Meskipun RSJD Dr. Amino Gondohutomo Semarang juga melayani pengobatan umum maupun spesialis lainnya seperti spesialis gigi dan spesialis anak, namun pada layanan rawat inap seluruh pasiennya adalah penderita gangguan jiwa. Dalam menghadapi penderita dengan kelainan psikis tentu saja lebih membutuhkan tenaga medis dengan kompetensi lebih tinggi dibandingkan dengan melayani pasien yang menderita penyakit secara fisik. Maka dari itu, kinerja perawat terutama pada rawat inap sangat diperhatikan. Salah satu alat ukur penilaian kinerja perawat yaitu dengan melakukan penilaian

prestasi kerja. Dari pengambilan data awal peneliti memperoleh hasil nilai rata-rata perilaku kerja perawat berstatus pegawai negeri sipil yang tertera pada penilaian prestasi kerja.

Tabel 1.1
Data Penilaian Perilaku Kerja Perawat
RSJD Dr. Amino Gondohutomo Semarang
Tahun 2014

Unsur yang Dinilai	Nilai Rata-rata Pegawai
Orientasi pelayanan	80,12
Integritas	80,70
Komitmen	81,04
Disiplin	79,85
Kerja sama	80,25
Kepemimpinan	- (tidak dinilai)

Sumber : Bagian Urusan Pegawai RSJD Dr. Amino Gondohutomo Semarang

Berdasarkan Tabel 1.1 di atas dapat dijelaskan bahwa terdapat lima unsur yang dinilai oleh atasan mengenai perilaku kerja perawat. Meskipun masing-masing aspek yang dinilai dalam kategori baik, tetapi kinerja perawat dirasa kurang maksimal pada setiap aspeknya terutama unsur yang paling rendah nilai rata-ratanya yaitu kedisiplinan dengan angka 79,85 dari skala 100. Dalam melakukan penilaian terhadap kedisiplinan pegawai, beberapa indikator yang menjadi acuannya antara lain yaitu tingkat absensi, ketepatan waktu baik jam kehadiran maupun jam pulang, ketaatan pada perintah atasan dan lain sebagainya. Namun, data tersebut hanyalah gambaran secara umum mengenai kinerja seluruh perawat meliputi perawat rawat inap dan rawat jalan. Untuk itu, diperlukan informasi atau data yang lebih spesifik tentang gambaran tingkat kedisiplinan

perawat rawat inap di RSJD Dr. Amino Gondohutomo Semarang salah satunya data tentang kehadiran pegawai. Berikut akan ditampilkan Tabel 1.2 yang merupakan rekapitulasi undisipliner perawat rawat inap dengan membandingkan jam datang terlambat dan jam pulang cepat terhadap standar jam kerja pegawai dalam kurun waktu Januari 2015 sampai Juni 2015.

Tabel 1.2
Rekapitulasi Kehadiran Perawat Rawat Inap
RSJD Dr. Amino Gondohutomo Semarang
Periode Januari – Juni 2015

Bulan	Standar Jam Kerja (Jam)	Datang Lambat (Jam)	Pulang Cepat (Jam)	Presentase Datang Lambat (%)	Presentase Pulang Cepat (%)
Januari	175	12,53	0,81	7,16	0,46
Februari	154	10,66	0,57	6,92	0,37
Maret	175	11,96	0,83	6,83	0,47
April	168	10,97	0,69	6,53	0,41
Mei	175	11,29	0,8	6,72	0,46
Juni	168	12,35	0,73	7,06	0,43

Sumber : Data sekunder yang diolah, 2015

Berdasarkan tabel rekapitulasi kehadiran tersebut dapat disimpulkan bahwa tingkat pelanggaran dalam hal ini jam hadir dan jam pulang yang tidak sesuai dengan peraturan yang telah ditentukan masih terbilang cukup tinggi. Hal tersebut dikarenakan rata-rata presentase keterlambatan mencapai 6,87% dan pulang lebih awal sebesar 0,43% dari standar jam kerja dalam kurun waktu enam bulan berturut-turut. Terlebih lagi dalam kurun waktu tiga bulan terakhir, dari bulan April hingga Juni perawat yang datang terlambat mengalami jumlah meningkat selama tiga bulan berturut-turut. Disiplin kerja perawat perlu

diperhatikan mengingat disiplin merupakan salah satu unsur penilaian prestasi kerja serta menjadi aspek penting dalam pelayanan kepada pasien.

Rivai dan Sagala (2013) menyatakan disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer sebagai penghubung untuk saling berkomunikasi dengan bawahannya agar bersedia membangun suatu perilaku yang baik serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan tingkat kesadaran dan kesediaan karyawan dalam mematuhi segala peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Dari definisi tersebut dapat dikatakan bahwa disiplin adalah taat dan tertib terhadap peraturan yang berlaku baik secara tertulis maupun secara tidak tertulis misalnya etika.

Pimpinan membuat peraturan untuk dilaksanakan seluruh pegawainya guna menciptakan suasana aman dan nyaman sehingga secara maksimal dapat mencapai tujuan organisasi. Ketidaksiplinan terhadap jam kerja yang dilakukan oleh perawat tersebut dapat dikatakan telah melanggar Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang “Disiplin Pegawai Negeri Sipil” pasal 3 ayat 11 yang menyatakan bahwa setiap PNS wajib masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja. Setiap pegawai seharusnya memiliki kedisiplinan yang tinggi karena dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai dalam membantu organisasi mencapai tujuannya.

Beberapa penelitian telah dilakukan untuk membuktikan keterkaitan antara sikap disiplin terhadap kinerja pegawai. Salah satu penelitian yang dilakukan oleh Anwar Prabu Mangkunegara dan Abdul Waris (2015) menyatakan bahwa disiplin memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

karyawan dibuktikan dengan hasil analisis regresinya sebesar 0,000. Namun, hasil penelitian dari Anwar dan Abdul berbanding terbalik dengan hasil penelitian Indra Kurniawan dan Aprih Santoso (2012) yang menyimpulkan bahwa tidak ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai karena menunjukkan tingkat signifikansi sebesar 0,123 pada analisis regresinya. Seorang karyawan dengan tingkat kedisiplinan yang tinggi akan lebih produktif karena tanggung jawab dan semangat kerja dalam menyelesaikan pekerjaan dan tugas-tugasnya akan dilaksanakan semaksimal mungkin. Salah satu faktor yang mendukung tingkat kedisiplinan pegawai adalah gairah kerja atau motivasi dalam bekerja.

Motivasi kerja yaitu suatu hal yang menjadi penyebab, penyalur, dan pendukung perilaku manusia agar mau bekerja giat dan antusias untuk mencapai hasil kerja yang optimal (Hasibuan, 2015). Dapat dikatakan bahwa motivasi merupakan suatu kemampuan untuk mengendalikan diri sendiri maupun orang lain untuk melaksanakan kegiatan atau pekerjaan yang telah ditentukan hingga mencapai tujuan yang diinginkan. Seseorang mendapatkan dorongan atau motivasi kerja bisa melalui diri sendiri (intrinsik) yang biasanya tergantung pada kebutuhan seorang pegawai maupun didapat dari orang lain (ekstrinsik) misalnya dengan melalui tutur kata yang dapat membangun atau menginspirasi.

Seringkali ditemui bahwa banyak perusahaan atau suatu instansi menuntut kinerja yang tinggi kepada para pegawainya tanpa memerhatikan faktor-faktor yang memengaruhinya. Salah satu faktor terpentingnya adalah motivasi kerja pegawai, sehingga pimpinan RSJD Dr. Amino Gondohutomo Semarang perlu untuk merancang strategi dalam memotivasi karyawannya khususnya

perawat supaya kinerjanya maksimal dan meningkat. Hal itu karena motivasi berkaitan dengan sisi psikologis seseorang sebagai wujud hubungan antara sikap, kebutuhan dan kepuasan pada diri setiap orang. Apabila kebutuhan seorang perawat terpenuhi, minimal kebutuhan pokoknya maka perawat tersebut akan lebih fokus bekerja dan akan menunjukkan kinerja yang baik sesuai dengan tanggung jawab profesinya.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Gainer Frisky Lakoy (2013) menyimpulkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan karena tingkat signifikansinya lebih besar dari 0,05 yaitu 0,413. Hasil tersebut berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan oleh Evi, dkk (2013) yang menyatakan bahwa motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Suatu hal yang dapat memberikan dukungan dan dorongan kepada seseorang untuk bekerja bisa datang dari diri sendiri, keluarga maupun pimpinan atau instansi. Motivasi yang diberikan instansi dapat berupa materi seperti kenaikan gaji dan pemberian insentif maupun motivasi non materi misalnya pengakuan, penghargaan, mendapatkan pelatihan dan lain sebagainya. Peneliti mencoba mengaitkan antara sistem pemberian insentif dan kinerja perawat RSJD Dr. Amino Gondohutomo Semarang yang sebagian besar berstatus pegawai negeri sipil karena pemberian insentif merupakan salah satu motivasi tetapi juga bisa menjadi kendala jika distribusinya kurang baik.

Menurut Handoko (2008) menjelaskan bahwa insentif merupakan perangsang yang ditawarkan suatu perusahaan kepada para karyawannya untuk menyelesaikan pekerjaannya sesuai bahkan lebih tinggi dari standar ketentuan

yang telah ditetapkan. Dengan memberikan insentif yang sesuai dengan harapan karyawan maka akan membuat karyawan memenuhi tanggung jawabnya dengan semaksimal mungkin bahkan dapat memunculkan perilaku *OCB (Organizational Citizenship Behavior)*. Beberapa macam pemberian insentif yang diberikan kepada perawat diantaranya yaitu tunjangan (bulanan, keluarga, jasa pelayanan, dll), kenaikan pangkat, tanda penghargaan dan lain sebagainya.

Berdasarkan tanya jawab dengan beberapa perawat RSJD Dr. Amino Gondohutomo ditemukan fenomena bahwa sering terjadi keluhan perawat terhadap pimpinan apabila pemberian insentif dirasa kurang adil. Besarnya insentif yang diberikan kepada tiap perawat bisa saja berbeda karena penghitungannya didasarkan pada beberapa faktor misalnya besarnya gaji pokok dan penilaian kinerja yang dilakukan oleh pimpinan terhadap seorang perawat tersebut. Penghitungan yang dilakukan sudah sesuai prosedur peraturan pemerintah, maksudnya dalam hal perumusannya. Dalam menentukan besaran gaji pokok seorang pegawai tergantung pada tingkat golongannya, dimana setiap masa kerja 4 tahun pegawai tersebut akan naik satu golongan lebih tinggi. Hal itu dirasa kurang obyektif karena pegawai yang masa kerjanya lebih sedikit dengan kinerja yang maksimal penghasilannya tidak sama bahkan lebih rendah dari pada pegawai yang masa kerjanya lebih lama namun kinerjanya tidak sebaik yang lainnya. Sehingga dinilai tidak ada perbedaan antara pegawai yang benar-benar bekerja keras, berkompotensi tinggi dan professional dengan pegawai yang bekerja dengan kinerja yang biasa saja bahkan cenderung kurang maksimal. Sementara itu, penilaian kinerja juga terkadang dirasa bersifat subyektif sehingga

tak jarang menimbulkan rasa ketidakpuasan terhadap pemberian insentif. Apabila seorang perawat merasa tidak puas terhadap insentif yang diterima maka bisa menyebabkan perawat tersebut bermalas-malasan dalam bekerja karena merasa jerih payahnya tidak dihargai.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Iha Haryani Hatta dan Widarto Rachbini (2015) disimpulkan bahwa insentif memiliki pengaruh terhadap karyawan. Hasil yang sama dengan penelitian Wallace Nyakundi Atambo, et al (2013) yang menyatakan bahwa insentif yang diberikan kepada karyawan memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja karyawan. Namun, kedua penelitian tersebut tidak sependapat dengan penelitian yang dilakukan Desy Lesmana (2011) yang menyatakan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara pemberian insentif terhadap kinerja pegawai. Memberikan sesuatu melebihi dari gaji pokok kepada karyawan tentunya akan memberikan rasa puas dan senang sehingga memungkinkan gairah dan semangat kerjanya meningkat, namun itu semua tergantung pada *personality* masing-masing karyawan apakah siap untuk menerima motivasi tersebut atau tidak.

Dari permasalahan-permasalahan yang telah dijabarkan di atas mengenai disiplin, motivasi dan pemberian insentif yang kurang baik sehingga dapat dikatakan bahwa kinerja perawat RSJD Dr. Amino Gondohutomo Semarang dinilai kurang maksimal dan apabila dibiarkan berlanjut dikhawatirkan akan berpengaruh terhadap reputasi instansi. Oleh karena itu, penulis akan melakukan penelitian lebih lanjut mengenai permasalahan-permasalahan tersebut.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, didapatkan data yang menunjukkan bahwa kinerja perawat rawat inap RSJD Dr. Amino Gondohutomo Semarang kurang optimal. Hal itu didukung dengan data rekapitulasi kehadiran yang menunjukkan bahwa di lapangan ditemukan masih tingginya presentase keterlambatan hadir dan pulang lebih cepat dari jam kerja yang telah ditentukan. Pada saat wawancara dengan beberapa perawat, peneliti juga mengaitkan penyebab kinerja yang kurang maksimal adalah motivasi karyawan dalam melakukan pekerjaan hanya sekedar bekerja tanpa adanya motivasi yang kuat dalam menyelesaikan tanggung jawabnya, serta adanya ketidakpuasan dalam pemberian insentif sehingga terkadang menimbulkan rasa kecemburuan dan merasa kinerjanya tidak dihargai.

Beberapa penelitian terdahulu menyatakan bahwa kinerja secara signifikan dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti disiplin, motivasi maupun pemberian insentif. Namun, beberapa penelitian justru menunjukkan hasil yang bertentangan dengan pernyataan tersebut. Perawat merupakan salah satu pegawai yang secara langsung berhadapan dengan pasien maupun pengunjung rumah sakit, sehingga pelayanan atau kinerja perawat menjadi salah satu tolak ukur keberhasilan rumah sakit dimata masyarakat. Maka dari itu, kinerja perawat perlu diperhatikan untuk meningkatkan produktivitas rumah sakit dengan berfokus pada beberapa faktor seperti disiplin, motivasi dan pemberian insentif. Berdasarkan rumusan masalah yang telah dijelaskan, maka dapat dirumuskan pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja perawat rawat inap RSJD Dr. Amino Gondohutomo Semarang?
2. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja perawat rawat inap RSJD Dr. Amino Gondohutomo Semarang?
3. Bagaimana pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja perawat rawat inap RSJD Dr. Amino Gondohutomo Semarang?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah dijelaskan diatas, maka tujuan dilakukannya penelitian ini adalah:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja perawat rawat inap RSJD Dr. Amino Gondohutomo Semarang.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja perawat rawat inap RSJD Dr. Amino Gondohutomo Semarang.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja perawat rawat inap RSJD Dr. Amino Gondohutomo Semarang.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat teoritis

Diharapkan dapat menjadi informasi yang berguna bagi perkembangan ilmu pengetahuan khususnya bidang sumber daya manusia dan menjadi referensi bagi pihak yang ingin melakukan penelitian lebih lanjut mengenai pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan pemberian insentif terhadap kinerja karyawan.

2. Manfaat praktis

a. Bagi RSJD Dr. Amino Gondohutomo Semarang

Dapat menjadi bahan kajian atau saran dalam pengambilan keputusan oleh instansi sebagai upaya dalam melakukan langkah-langkah yang diperlukan untuk meningkatkan kinerja perawat rawat inap.

b. Bagi akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

c. Bagi penulis

Diharapkan dapat menjadi pengetahuan dan pengalaman bagi penulis dalam meneliti suatu masalah serta mampu menerapkan teori yang diperoleh dibangku perkuliahan untuk diaplikasikan secara langsung pada realita disuatu organisasi.

1.5 Sistematika Penulisan

Untuk mendapatkan gambaran secara ringkas sehingga memudahkan untuk mengetahui isi penelitian ini, maka pembahasan dilakukan secara sistematis meliputi :

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini dijelaskan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini dibahas tentang landasan teori yang digunakan sebagai acuan penelitian, penelitian terdahulu, hubungan antar variabel, kerangka pemikiran dan perumusan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Dalam bab ini dijelaskan tentang deskripsi variabel-variabel penelitian dan definisi operasionalnya, penentuan sampel dan populasi penelitian, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data serta metode analisis.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini diuraikan tentang deskripsi objek penelitian serta analisis data dan pembahasan atas hasil pengolahan data.

BAB V PENUTUP

Dalam bab ini dibahas tentang kesimpulan hasil penelitian yang telah dilakukan, keterbatasan dalam penelitian, saran-saran

yang diberikan kepada objek penelitian untuk mengatasi permasalahan yang dihadapi tersebut serta saran-saran penelitian yang akan datang.